

Uma união que defende os direitos de negociação dos empregados da entidade patronal, **tem o direito** de exigir que a entidade patronal negoceie em boa fé e faça todo o esforço razoável para chegar a um acordo sindical colectivo.

Uma união tem o direito de exigir uma provisão no acordo colectivo, requerendo uma fiscalização obrigatória de cotas.

Uma união tem o direito de exigir que a entidade patronal obedeça aos termos e condições do acordo sindical colectivo existente entre a união e a entidade patronal.

Uma união que representa os direitos sindicais dos empregados, **tem o direito** de exigir que a entidade patronal não entre em negociações individuais com os empregados ou com outras uniões no que diz respeito aos seus filiados.

Uma união com a excepção duma união que representa os trabalhadores em hospitais, tais como definidos pela *Hospital Labour Disputes Arbitration Act (Legislação de Arbitração de Disputas no Trabalho em Hospitais)*, tem o direito de ordenar uma greve propícia contra a entidade patronal.

Uma união tem o direito de obter uma declaração duma entidade patronal que adquire um negócio ou parte dum negócio a outra entidade patronal comprometida a um acordo sindical colectivo, garantindo á união, continuação de representação do acordo sindical colectivo ou dos seus direitos a negociações em representação dos seus membros.



Ministério
do Trabalho
do Ontario

Direcção de
Relações no Trabalho
do Ontario

400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Telefone
(416) 965-4151

CA20N
L
-ZOO,

o
ho
o
Direcção de
Relações no Trabalho
do Ontario

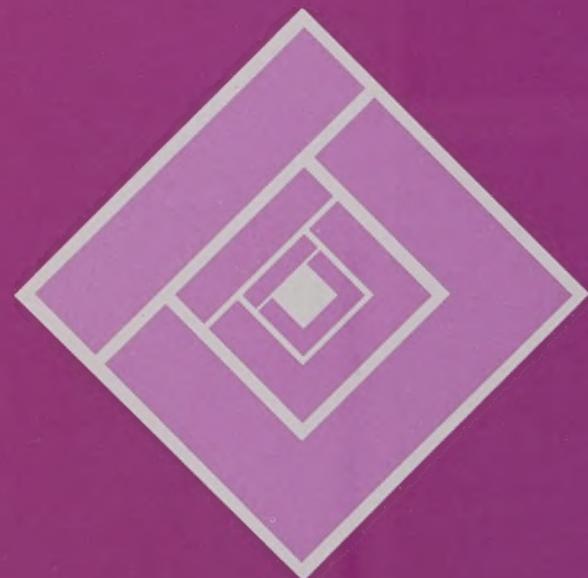
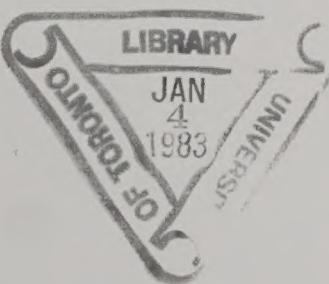
Legislação de Relações no Trabalho (The Labour Relations Act)



Direitos dos Empregados, Entidades Patronais e Uniões

Informação:

Este panfleto foi preparado apenas para fins de conveniência. Querendo saber quais os seus direitos legais exactos, é favor consultar a *Legislação de Relações no Trabalho* assim como os regulamentos e decisões da Direcção.



A *Legislação de Relações no Trabalho* do Ontario, provê a estrutura dentro da qual a grande maioria das entidades patronais, empregados e uniões sob jurisdição provincial, podem se envolver em negociações colectivas metódicas.

A *Legislação de Relações no Trabalho* não é aplicável a funcionários do governo federal ou a empregados em indústrias reguladas federalmente, tais como: transportes e comunicações interprovinciais, estações de rádio e televisão, armazens de cereais e bancos; nem abrange funcionários em colégios comunitários ou dentro do governo provincial, bombeiros e membros duma força policial, professores empregados sob a alcada da *Legislação da Educação*, pelas direcções escolares, empregado/as doméstico/as em casas particulares e pessoas empregadas na agricultura, caça e armadilhas de peles.

A *Legislação de Relações no Trabalho* garante um número de direitos ás entidades patronais, empregados e uniões abrangidos pela mesma, de forma a encorajar negociações sindicais colectivas, benéficas a todos. É proibido qualquer comportamento que contravenha estes direitos. A Direcção de Relações no Trabalho, designada pela *Legislação de Relações no Trabalho*, é um tribunal com poderes para determinar soluções em caso de tais contravenções.

Pretende-se com este panfleto, salientar alguns dos direitos significantes concedidos aos interessados no processo de negociações sindicais colectivas. Para informações mais detalhadas com respeito aos direitos concedidos pela *Legislação de Relações no Trabalho* e à protecção proporcionada pela Legislação, consulte o panfleto publicado pela Direcção, intitulado "A Guide to the Labour Relations Act."

Quais são os direitos dum empregado?

Um empregado tem o direito de escolher e de se filiar numa união e de participar nas suas actividades legais.

Um empregado tem o direito a se opor á união, ou de acordo com a cláusula que governa a segurança sindical no acordo colectivo que existe com a entidade patronal, a recusar-se a filiação sindical.

Um empregado tem o direito a votar por escrutínio secreto, a favor ou contra a entrada da união, acaso a Direcção ordene um voto de representação.

Um empregado tem direito a não sofrer penalidade nem discriminação tanto pela parte da união como da entidade patronal por exercer os seus direitos garantidos pela *Legislação de Relações no Trabalho*.

Um empregado tem direito a representação sindical desde que esta não seja arbitrária, discriminatória ou feita com más intenções.

Um empregado tem direito a votar por escrutínio secreto quando o sindicato dirige uma votação de greve ou de rectificação do contracto.

Um empregado tem o direito a não ser penalizado por se recusar a entrar numa greve ilegal.

Um empregado tem o direito a não ser penalizado por ter participado em actos descritos na *Legislação de Relações no Trabalho*.

Um empregado tem o direito de participar numa greve propícia em apoio á união. Os empregados em hospitais estão excluídos deste direito, sendo estes governados pela *Hospital Labour Disputes Arbitration Act* (*Legislação de Arbitração de Disputas no Trabalho em Hospitais*).

Um empregado, envolvido numa greve legal **tem o direito** a voltar ao seu emprego, desde que faça um pedido incondicional por escrito, á entidade patronal, para voltar dentro de seis meses após o início da greve.

Um empregado, sendo membro duma união e requerendo, **tem direito** a receber cópias fiscalizadas dos extractos financeiros da união e informação sobre as pensões, pagamento de férias, depósitos de fundos de benefícios e outros planos.

Quais são os direitos duma entidade patronal?

Uma entidade patronal tem o direito de exprimir uma opinião sobre os sindicatos desde que não faça uso de coerção, intimidação, ameaças, promessas ou influência ilegal.

Uma entidade patronal tem o direito a administrar os seus negócios sem sujeição a greves ilegais ou ameaças de greves ilegais.

Uma entidade patronal tem o direito a filiação numa organização para entidades patronais e a participar nas suas actividades legais.

Uma entidade patronal tem o direito de exigir que a união não interfira com a formação ou na administração da organização patronal.

Uma entidade patronal tem o direito de exigir que a união que representa os direitos dos seus empregados, o faça em boa fé e faça todo o esforço razoável para chegar a um acordo sindical colectivo.

Uma entidade patronal tem o direito de exigir que os empregados e as suas uniões respeitem as condições do acordo sindical colectivo entre a entidade patronal e o sindicato.

Uma entidade patronal, com a excepção das entidades patronais na indústria de construção, **tem o direito** a que o Ministro do Trabalho ordene uma votação entre os empregados em negociações, para assim determinar se os empregados desejam aceitar ou rejeitar a última proposta apresentada á união pela entidade patronal.

Uma entidade patronal, com a excepção dum hospital, descrito pela *Hospital Labour Disputes Arbitration Act* (*Legislação de Arbitração de Disputas no Trabalho em Hospitais*), **tem o direito**, em certas alturas, de proibir a entrada dos empregados, de maneira a obrigar-los e á união a obedecerem os termos e condições de emprego.

Quais são os direitos duma união?

Uma união tem o direito de obter o apoio dos empregados sem interferência ilegal por parte da entidade patronal.

Uma união tem o direito de requerer que a entidade patronal não penalize nem descrimine contra um empregado por este ter apoiado ou ter participado nas actividades legítimas da união.

Uma união tem o direito de exigir que a entidade patronal não faça interferência na sua formação, escolha ou administração.